

令和2年度 第3回仙台市いじめ防止等対策検証会議

日時 令和2年11月6日（金）10：00～12：00

場所 青葉区役所4階 第2・3会議室

出席 氏家靖浩委員（会長）、庄司智弥委員（副会長）、高橋恭一委員、
古川直磨委員、本図愛実委員

- 1 開 会
- 2 検 証
- 5 その他
- 6 閉 会

<配布資料>

- ・資料1-1 教育委員会が再発防止に係る施策として研修を取り上げた提言一覧
- ・資料1-2 教育委員会が再発防止に係る施策として研修を取り上げた提言一覧（カテゴリ別）
- ・資料1-3 第2回検証会議意見整理表

1 開 会

○司会

定刻となりましたので、ただいまより令和2年度第3回仙台市いじめ防止等対策検証会議を開始いたします。

本日は、新型コロナウイルス対策として、皆様にはマスクの着用をお願いし、会議中も換気等に十分配慮しながら開催いたします。ご協力くださいますよう、よろしくお願いいたします。

初めに、お手元の資料を確認いたします。

皆様のお手元に第3回検証会議次第、裏面に座席表を記載しております。委員名簿、裏面に仙台市出席者名簿、また次第に記載しております資料1-1から資料1-3、そして前回までの資料をお手元のファイルにつづっております。資料の不足等がございましたらお知らせください。

続きまして、定足数の確認について、本日は5名全員のご出席ですので、仙台市いじめの防止に関する条例第54条に定める定足数を満たしていることをご報告いたします。

なお、お手元の委員名簿の裏面に記載のとおり、子供未来局、教育委員会事務局から関係職員が出席しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に移りたいと存じます。ここからの進行は氏家会長にお願いいたします。

○氏家会長

では、本日もよろしくお願いいたします。

まず、会議の公開非公開についてお諮りしたいと思います。本日の会議も公開ということで提案させていただきます。委員の皆様いかがでしょうか。

(各委員から異議なしの声)

それでは、本日の会議も公開にて進行いたします。

次に、議事録署名委員について確認いたします。五十音順で、本日は古川委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。(「はい」の声あり)

2 検 証

○氏家会長

では、これから議事に入りたいと思います。前回の会議からほぼ1か月になりますので、前回会議の確認をさせていただきます。

前回会議では、個別の提言で指摘された内容について、仙台市が教育政策として研修で対応するとしたものが多かったとの第1回会議での判断を受けて、いじめに関する研修に焦点を当てて検討を進めていくことを議論いたしました。

事務局からの説明で、研修の数がかなり多いことは分かりましたし、充実はしているということは見えてきたところです。

しかし、研修に関する系統図を見せていただき、教育委員会から提案される研修と学校における研修ということについて委員の皆様からのご意見を聞く中で、個人の力量形成を目指した研修と学校の組織力全体を向上させるための研修、スクールマネジメントといいますか、そういうものを目指す研修があるということが了解できたところです。

研修は、教育の現場はもちろんのこと一般的にも重要であり、また、学校の対応力の向上のためにも重要であることは分かりました。しかし、研修の組立てについては、個人が受ける研修を校内に戻ってから同僚の方々とシェアをしてもらうということがなされなければ、組織力の向上ということにはならないので、校内に戻ってからシェアすることが非常に重要ではないかと前回確認をしたところです。

最後にまとめるとすれば、研修そのものについては、教員が研修を受けたことが重要なのではなく、研修を受けたことを踏まえた上でいじめ対応力の向上につながらなければいけないということです。

ですから、この間ずっとこの場で申し上げていました私自身の考え方として、予防を図ることは実は大変で、研修が生きていれば恐らく何事も起きないから見えないし、実はそれはすごくいいことですが、いざ図ろうと思えば大変だと思います。しかし、研修のどこか手を抜いてしまい、意識が少しでも欠落してしまうと見逃しが起きたり、その後大変なことにつながるかもしれない。

主として前回ではありましたけれども、研修について今のような形で確認し、合意は得たものと思っております。

研修に関しての整理の仕方はよろしいでしょうか。

(一同・了)

改めまして委員の皆様にお話ししたいと思いますのですが、前回、研修の仕立てられ方や研修に対する考え方、現行の仙台市が提起している研修についての整理をしましたけれども、研修といっても非常に目的も多様でありますし、幅も広いものであるということから、本日のこの会議においても研修に焦点を絞りたいと思いますし、今年度の市長への報告に関しては、研修をまずは大きな柱にするということによろしいでしょうか。

(一同・了)

では、研修を柱として進めさせていただきたいと思います。

ただ、一方で8月の第1回目の会議で、人員の配置の問題であるとか、労働環境といえますか、教職員の働く場を考えたときに、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置が不十分といえますか、議論する必要があるのではないかといいるところがあったかと思います。

前回の会議では、研修に焦点が当たり過ぎたようなところもありましたので、人員の問題、またはそのマンパワーをどのように配置するのかという意味で、組織対応の問題にもなりますが、この問題について委員の皆様からご提案やご意見はありますでしょうか。

○庄司副会長

この問題についてどのように報告書に入れるのかという話かと思います。これはどのぐらいの厚さで入れるかということとも関わるとして、入れることはやはり必要なのではないかと思います。

第1回の会議で、人の問題については結構話として出ていましたので、その問題を反映させないというのも不自然なところがあると思いますので、報告書には反映させるということによいのではないかと思います。

○氏家会長

研修を充実させるためにも、本当は人の問題というのは触れなければいけないところではありますし、人員配置や労働環境に関しては報告書に入れるということをまずは確認させていただきたいと思います。本日の会議は研修を主でやらせていただき、人員配置や労働環境に関しては、一度預からせていただいて、こちらの方で検討してみたいと思いますが、報告書に入れるということだけまずはお了解ください。

では、本日の進め方について入っていきたいと思います。

○氏家会長

前回に引き続きまして、いじめに関する研修体制について考えてまいります。

お手元の資料は、前回の会議が終わりましてから、私の方でも整理をしまして、事務局の方にも指示を出しまして、少しでも分かりやすくできないかいろいろ検討した上で、事務局に作成してもらいました。

研修そのものについて、こういった研修が行われているかという部分は前回一通り見直しを進められたかと思えます。今日はこの資料をもとにして、研修がないものであれば実施せよという言い方もあるかと思えますが、それぞれの研修に対する評価であり、研修が円滑に進み効果が上がるようにするための改善に向けた方向性についての議論を今日の柱にさせていただきたいと思えます。

こういったところで研修への切込みを進めてまいりたいと思えます。よろしいでしょうか。

(一同・了)

研修に関して確認したところで、庄司副会長より、もしご意見があればお願いいたします。

○庄司副会長

前回一通り体系図などを拝見させていただき、多くの研修がなされているということは分かりました。ただ、この提言で求められているものとの対応関係という観点では私としては正直ちょっと分かりづらいというところでございます。

重大事態を踏まえた提言があり、それに対して市や教育委員会がどのように対応しているのかというところがまさに一番重要なところです。「弁護士の視点から見ると」という話になりますが、個々の提言があって、その提言を踏まえて具体的にどのように対策をとったのか、新しく設定したとか改善をしたとか、そういったことをきちんと示すことができないと、今後万一同じように重大事態が起きたときに、これまで以上に仙台市あるいは教育委員会の過失というものが認められやすくなると思われます。

そういった観点から、今回やらなくてはいけない評価とか対応に向けた方向性について議論をするときに、やはり、提言と対策としての研修というもののかみ合い方というものはチェックしておく必要があると思っております。前回、その点についてはなかなか踏み込めなかったという印象を持っていたので、そのあたりについて踏み込み方

をさせていただければと思っていたところではありました。

○氏家会長

ありがとうございました。

前回の会議が終わった後から今日までの流れの中で、今のようなご指摘は、細かなところまで今初めて伺いました。研修の数がすごくあることは分かったわけですが、提言として上げられたものがあってもかかわらず、研修はやっていますというだけでは、恐らくその提言が活かされていないというふうに判断されるのではないかと。

最初私も申し上げましたが、本当に何事もなければこの先もいいのですが、何かあったときに、研修を強化すると言ったけれども、実は反映されるような道筋ができていないのではないかとということのご指摘であったのではないかと思いますし、私自身も全く了解するところであります。

教育局では、研修の進め方や研修に対する設定についていろいろと工夫をされていて、教育センターでも様々な研修を設定されていると思いますが、庄司副会長より幾つかご指摘を含めてお願いしたいと思います。

本日の資料1-1には提言があって、その提言に対して研修という形で対応すると書かれているものを一覧にさせていただいています。庄司副会長の話の中で、やはり提言を生かす形になっていなければ研修はいくらやっていますよと言っても、そこにきちんとした研修設定のための考え方の整理がなされていないといけないということで、資料1-1で提言だけをクローズアップしたものを作ってもらっていますので、こちらの方からご指摘いただけますでしょうか。

○庄司副会長

では、私の方から幾つかということで、私の考え方というか、危惧というか、ちょっと怖いなど思っているのは何かというと、例えば対応表の2番のところで提言として、震災とかテレビゲームとかスマートフォン等の影響を含め、発達段階を踏まえた子供の深層心理に対する理解を含むこととありますが、これを含む研修は今のところ実施されていないという説明を前回か前々回の会議でいただいていたと思います。

例えば次に重大事態があって、テレビゲームとかスマートフォンの影響がありましたとなったときには、経験を全然生かしていないではないかというような責められ方をするだろうと。ですから、この提言にかみ合うような形で研修をしていると説明がで

きるような対応体制をとる必要があるというのが、例えばの例ですが、そういったところでもございました。

私が気になっていたのは、対応表の6番で、教育委員会の全市的な研修や協議などを行うなどの方法により校内研修の実施内容を点検し充実を図るといようなことで、以前も意見交換しましたが、校内研修の実施内容を点検するとか充実を図るといったときに、具体的に教育委員会で何か工夫をしているものがあるかどうか、まずはそちらを教えてくださいたいと思います。

○氏家会長

唐突な部分もあるかもしれませんが、もし事務局からお答えできればお答えいただき、もし抜けている部分があったり、全く検討もしていなかったというところがあるのであれば、それはそれで上げていただきたいと思います。その意味でこの会議の設置の意義があると思いますし、また、より良いものに作っていただければと思いますので、分かる範囲で構いませんので、趣旨は分かるが対応ができていなかった、あるいは趣旨自体が分からないというものも含めて、事務局よりお返しいただければと思います。

○事務局（教育相談課長）

教育相談課であります。

前回も触れたところでもございますが、年度当初にいじめの総点検を実施しております。この中で平成29年度に作成いたしましたいじめ対策ハンドブックを活用した全教職員による研修を位置づけております。この研修の実施をお願いし、全市立学校から実施方法、実施期日、日時、そういったものを紙面で報告いただきまして、それを点検するという形を行っております。

ただし、各学校において校内研修として様々なやり方、工夫で実施するものがあり、そういったものに対する点検というものは行ってございません。

○氏家会長

ありがとうございました。

委員の皆様から、特に今のところについてでも構いませんが、ありますでしょうか。

○庄司副会長

確認ですが、前回お示しいただいた体系図というのは、先生方に配っているかどうか分かりませんが、個々の先生、研修を受ける先生方から見ると、自分が何年目にどういった研修を受けるのか、そのキャリアに応じた研修のイメージをつかむというものだ

ろうと思いますし、逆にその研修を実施する教育委員会や教育センターの立場からすると、その年に何年目の先生にどのような研修を実施するのかということを示しているものというように私は理解しましたが、そのような理解はそもそも合っているでしょうか。

○事務局（教育センター所長）

ご発言のとおりでございます。教職員のキャリアステージに応じた求められる教員の姿に基づいて、どのような研修がどのキャリアの段階で必要かを考えてこの系統表を作成しております。

○事務局（教育人事部長）

体系図そのものを教員に見せているわけではありませんが、委員の皆様にお配りしたセンター研修2019という冊子は各学校に配布しております。教育センターのホームページなどで自分の職位とか年次によってどのような研修メニューがあるのか分かるような手だてはとっております。

ただ、教員が分かっているのかどうかという、その実質の話になると、どうなんでしょうというような話にはなるかと思えます。

○庄司副会長

ありがとうございました。

そうすると、イメージとしては、これは個々の先生方のスキルアップというか、力量の向上という観点での体系だということになると思いますが、学校内での意識の共有というか、対応の組織力というような、先ほどの会長のご発言にもあった、学校内での共有に関するような研修の体系図のようなものはないという理解でよろしいですか。

○事務局（教育人事部長）

組織的にどういった対応をとるのかというような、例えばよくあるものと、マイルストーンを示したり、こういった状況ではこのように動きましようとか、そういったところは各学校で用意している学校も、共有している学校もあるかと思えます。校長が研修資料として作成し、いつでも職員が見られるようにしている学校もあれば、恐らくはそうでない学校も多分にあるだろうと思えます。

○庄司副会長

ありがとうございました。

○氏家会長

委員の皆様はいかがでしょう。お立場的に研修の設定をされていたり、今は校長先生のお立場にもなりますが、高橋委員の学校で、何か知り得ていらっしゃる事とか、今のような個々の研修と校内の組織力であるとか、何か共有するために工夫されているようなことについて、ご存じのことがあれば教えていただければと思います。

○高橋委員

まず、いじめに関する研修は多岐にわたっているわけですが、本校ではこういった系統図的なものを示して職員に共有をするというような取組は行っておりません。

○氏家会長

多くの学校では、そのような感じなのではないでしょうか。それともいろいろな歴史を背負ってきた学校は、研修を受けた以降、きちんとこの学校に勤務するという上において教員は意識しながら進めていきたいと思いますというような形で職員室に張り出されるものなのか、常々意識の向上という形で作られるものか分かりませんが、何か工夫されている学校もあるのでしょうか。

○高橋委員

私は以前行政にいたので体系図の存在を知っていますが、他の校長先生方はまずこの存在を知らないと思います。そういった状況の中で、校内で系統図を作ってライフステージキャリアに応じて、こういった研修をしていきますというような共有はなかなかしていないのではないかと印象です。

ただ、どこの学校でも校長が研修を受ければ、それを職員会議で説明をしたり指示をしたりとか、あとは担当者が研修を受けてくれば、繰り返しの話になりますが、もう4月にいじめの対応については職員で共有していますので、特に繰り返しこういった研修内容でこういったところに注意しましょうということは、長い時間は当然もうなかなかとれませんが、その都度その都度という形で進めているというような形です。

○氏家会長

悩ましいのが、学校自体が抱えている問題というのは、通常の学習指導もあるし、本県は不登校もクローズアップされている県であるところも含め、恐らくいろいろな意味でいじめが全てではなく、いじめに関わる要素であり、学習面、生徒指導、不登校、全てのいろいろなものが絡み合い、地域の特有の事情も入ってくるでしょうから、なかなかここだけをというように区切ることはできないのかもしれない。しかし、いじめの視点で見直しをしたときから研修に入り込んだわけですが、研修として

設定された数が多いというだけではうまくないのではないかというのは前回のこの場での話ではありました。話を進めていく中で、片方には研修という大きい山があるし、もう片方には今回私たちが光を当てているいじめという切込みもあるし、各学校のご事情というものも出てくるのですが、そのあたりにもう少し何か橋を架ける必要があるのではないかと今聞いて思っているところです。

今のところの議論で、ご自身の職責などで感じていらっしゃることも等も交えながら、何かありましたらお願いいたします。

○古川委員

前回の会議の委員の皆様のご議論を伺い、これまで出されている提言に対しての仙台市の対応を見させていただくと、結局研修に多くの落としどころが来ており、対応として研修をしていますという形で上げられるということは、結局は教員の指導力の向上というところは皆さん認識していると思います。

ですから、教員の指導力さえ上がってくればもろもろの課題は解決される部分が多いのだらうと思います。

その点に関して、前は評価というところにも話が及んだかと思います。私自身公認会計士という職業ですので、評価というどうしても数値測定できないものについて評価ではないというような認識をしています。

この研修の成果についても、やろうと思えば数値的な評価というのはできると思います。人的資源であったり時間的資源というところを全く無視して評価しようと思えばできることだと思いますが、やはり人的資源、時間的資源、いずれにも制限がありますので、その評価だけに着目し過ぎては本末転倒になり得るということも感じております。

そういったところから前は、結局現場の教員の指導力さえ上がれば評価に固執し過ぎなくてもいいのではないかというような発言をさせていただきました。

今日の会議の中で事務局から、個々の教員が受けてきた研修を学校現場の中で皆さんに広めるとか、その研修の内容自体を指導力の発揮という部分でつなげてもらう点については学校ごとによるというような発言もありましたので、そう考えると、個々の教員が受けてきた研修を現場で発揮するためには、校長をはじめとする管理職の指導力が重要になってくるのだらうと感じました。

さらに言うと、高橋委員からもご発言ありましたが、やはり学校によってやっている

ことが違ってくるということを考えると、クラスを持っている教員にとっては管理職の当たり外れによって自分自身が現場でどう活躍できるかというところにつながってくるのだと思います。

それを管理職の当たり外れで片づけてしまうのではなく、個々の教員自身が研修してきたことを現場で生かそうという、定期的な意識づけというものをやってあげる必要があると思います。

○氏家会長

重要な視点であり、古川委員の職責のお立場からいただけるとすごくわかりやすい部分でもあります。数値として見れるものではないような評価にしないと、本来的に業務としてなさっている評価とはちょっとなじまないところがありますということをご指摘いただいたのではないかと思います。

評価についてはまた後で検討しなければいけないところは出てきますけれども、恐らくいじめをゼロにできればベストですが、ゼロにいかなくても少なくとも研修なりでいじめ自体に対しての感知能力を高めたり、前段階の具体設定の方はやる気になれば幾らでもやれるし、そのためには管理職の工夫というか、腕の見せどころであるというようなところもご指摘いただいたかと思います。このようなまとめでもよろしいでしょうか。

○古川委員

はい、そうですね。評価というのはある意味次のアクションにつなげるための1つのステップに過ぎないと思います。指導力さえ上がっていただければ評価をどこまで厳密にやるかというところは、各種資源に制限がある中ではちょっとウェートを下げてもいいのかと思います。

それから、先ほど管理職の当たり外れというような発言をさせていただきましたが、当然人それぞれ能力に差はあるし、個性が合う合わないということが出てくるので、管理職と現場のクラスを持つような先生方の当たり外れ、合う合わないということはあると思うので、むしろ学校単位で指導力向上というものを完結させるのではなく、前回も少し発言で触れましたけれども、個々の学校単位で収まらない交流、教員同士の交流、そこから個々人の教員が啓発され、今回こういう研修をしてきたことについてこう生かしてこうだとか、こっちの先生はこういうことをやっているようだからうちもこういうことをやってみようというような個々人の啓発につながれば、結果とし

て教員としての指導力の向上につながるのではないかと思います。

○氏家会長

ありがとうございました。提言との話というよりも本質の部分まで踏み込んでいただきました。

本図委員より、提言と研修の設定の関係のあたりでお気づきのことなどあればお願いいたします。

○本図委員

どの委員のご発言も、ご経験と専門性から大変説得力のあるお話だと伺っておりました。

その上で、仙台市で大変大きな悲しい事件が起きてから7年がたちます。この間、学習指導要領で授業のあり方を変えてくださいだとか、教員育成指標で自治体ごとに先生方の指導力について明示してくださいだとか、大きな改革がありました。仙台市で起きた大きな事件、どれもその中心となってしまった子供たちは学校がつまらなかったんですよね。成績も芳しくなくて、すごくハッピーな学校生活を送っていたとは到底言えなかったということがあります。

ですから、仙台でもこの間ずっと学校全体が楽しいところになるようにという、そういうことでの研修の充実でもあったと思います。いじめを防止しましょう、未然防止ですという、そこだけではなく、根っこから学校を楽しくするには、全ての子供たちにとって楽しくするにはどうしたらいいのかということで、先生たちの意欲も喚起するという、そういう試みでやってきたことだと思うので、それは間違っていなかったと思います。

いじめ、いじめとずっと言われたら先生たちは、自分はできているからもういいやと、指導力向上というところと切り離して考えてしまうかもしれない。それを全体として楽しい学校をつくる、では自分の授業はどうなのかという、そういうことでやってきた7年間だと思います。

ただ、庄司副会長がおっしゃるように、次のまた万が一起きたときに、その悲しみにくれている関係者、保護者からの目でもう1回見る時期なのかなという気はしています。もうすぐ10年近くになろうとしているということを考えると、もう1回教育委員会の先生方におかれてもその目で、一生懸命走ってきたことは間違ありませんが、親から見たらどうであろうという観点で研修の提示の仕方を、今までは先生方向けに

提示してくださってきたわけですが、体系図的に近いものを万人が見るホームページに入れていただくとか。そういう目で改めて見ると、いじめ防止は危機管理のところと文言がくっついておりますが、みんなが分かっているのは、それはいろいろな資質全て、授業もだし学級づくりもだし教育相談もちろんそうだし、全部だということなんですね。

だから、教育委員会の先生方におかれては、改めてこの資質のところはいじめ防止という点では、究極的には危機管理だけれども、ベースのところは全てであるというところを、市民も見てわかりやすいように、こことこの研修にはベースにはここが関わるとか、この育成指標のこの点は総合するといじめ防止で子供の命を守るということであるというような提示をしてもらえるとよいと思うところです。

○氏家会長

ありがとうございました。

今、古川委員、本図委員から言葉をつないでいただいたところです。今幾つか話題が出たことに対して、事務局からご意見とか視点を新たにされた部分とかありませんか。

○事務局（教育人事部長）

ありがとうございました。

確かに古川委員がおっしゃったように、研修効果であったり、究極的には教育的効果のようなものをどこまで数値で評価できるのか、我々の教育効果がどこまで上がっているのかというものを例えば数値的エビデンスで捉えるというのは、いろいろなところで研究されておりますが、実際上取り組むのが難しいということになっていまして、人的、時間的に限られている中でどうやったらいいのかというのは、これは非常に難しいとお話を聞いていて思っておりました。ただ、こういう方向にある意味いかねばならないのではないかという問題意識がないわけではないというのは、これは教育委員会としてもそう思っております。

管理職の当たり外れというお話もありましたが、むしろ学校事情によらない教員の意識づけ、教員個々人の意識づけを定期的に行うということは、これは必要なことだろうと思っております。私どももそういったところから年次で区切って、横のつながりを持った研修であったりとか、あるいは専門の方を招いての研修で関係性をつくってみたりとか、あるいは市役所との関係性をつくるために研修のメニューを増やしてみたりとか、そういったところは意識を持って取り組んでいるところではあります。

それから、本図委員がおっしゃるように、そもそもの教員の指導力の問題が全てにかかってくるのではないかというのは、これはまさにおっしゃるとおりでございまして、確かにいじめに関する研修というものも今回上げておりますけれども、同じ研修の中でいじめだけではなく、いろいろな要素を盛り込んで研修の中で行っております。それはとにかく教員の指導力向上、授業力向上、生徒指導力の向上という視点で力を上げていかなければならないということでやっている面もありますが、一方で市民から見たときにどうなんだという話、親の目線からとか親から見たときどうなんだというお話もありましたが、市民から見たときに教育委員会の研修がどのように組み立てられているのかしっかり分かるようにということなのかと思っておりました。

また、教員の指導力の向上ということに関係するところもありますが、実は教員の志願者自体が減ってきている中で、研修の組み立て方やいじめ対応への教員の不安感というのは実は非常につながっている部分があるということも感じておまして、そういったところからも目で見えてわかるような研修体系のあり方は工夫の余地があるかというように思っておりました。以上でございます。

○氏家会長

ありがとうございました。

教育人事部長のおっしゃるとおり、より一層説明を求められる時代になってきています。仙台市職員、仙台市の教職員ということでより一層分かっていたかなければいけない部分と、片一方でエンドユーザーというか、学校に通っている子供たちであり保護者にも分かっていたかなければいけないし、言い方を変えると全市民がなるほどこういう流れかと分かっていたか重要性は一層問われる時代になっていると思います。今一連の流れを聞きながら私自身はそういうことを連想していたところもあります。

庄司副会長より、今回この流れの中で、ここを整理しなければ先に進まないのではないかとご指摘なりご意見があればお願いいたします。

○庄司副会長

2点ございます。

教員の指導力の話がありましたが、研修で先生方の指導力をということは、それは究極的には確かにそのとおりだろうと思います。ただ、この表現はすごく怖い表現だろうと弁護士の的には思います。というのは何かというと、教員の指導力アップのために

研修をやりました、研修をやっています、ということで、それきりにしてしまうと、何かトラブルがあったときに、その先生の責任にされがちになってしまうのではないかとこのところが怖いところです。

ただでさえ子供とか保護者の不満とか不安があったときに、担任の先生だったり部活の顧問の先生だったり、あるいは教頭先生、校長先生だったりというところに向かうとは思いますが、研修をきちんとやっているのだからということで、その先生の問題ですよというように言われたのでは、先生方はたまったものではないだろうと思います。

研修をきちんとやります、やっていますというのは、「あとはその研修を受講している先生方の問題ですよ」というようになってはまずいわけです。そうすると、教育委員会のお立場あるいは仙台市のお立場というところとしては、その研修をやっていますというだけではなくて、その研修をやって、その後何かトラブルがあったときに、あるいは学校の中で研修を受けて意識高くやろうと思っているのにうまくいかないみたいなどころがあったときに、そういった個々の先生方をフォローしてあげるところまでセットでないと、教育委員会に求められている個人のスキルアップということをやってくださいという提言に対して、対応しないのではないかとこのことを思ったのが1つです。

もう1つは、提言との兼ね合いで考えたときに、各学校はとか各学校においてはどのように主体が示されているものと、教育委員会はどのように主体が示されているものがあり、一方でその内容を見ると個人のスキルアップ、能力向上、指導力向上のような話の内容と、学校での意識の共有というような話というものがあり、表にすると恐らく4マスできる中で、それぞれ教育委員会としてはその4マスにどのように働きかけをしようと思っているのか、意識というものがあるのかないのか、あるんだとしたらそれをきちんと示せるようにしておかないといけませんし、ないとしたらそれはちょっと問題だろうと思います。

つまり、結局学校の責任とか、あるいは個々の先生の責任というふうに逃げるためにそういうふうになっているのではありませんかという指摘をされかねないのではないかと思います。そういう意味で、危ういなというようなところを提言との兼ね合いで思っていたところでした。

一生懸命研修をやっているらっしゃって、その研修のスタンスという本図委員からのお

話もありまして、私もイメージとしては分かったところですし、それ自体間違っているという話ではないのですが、何もなければ問題ありませんが、何かあったときに責任追及する、あるいは責任追及されると考えたときには、少し穴が目立つという印象でした。

○氏家会長

まさに庄司副会長の職責からの視点があるからこそそのご意見とと思います。

今の庄司副会長からの、質問であり、提起のような形になりますが、そういった形の視点について、何か事務局サイドで考えていらっしゃること、あるいは研修上のことからいくとすれば、逆を言えばそういう意味でのブリッジがきちんと架かっていなかったということにもなるかもしれませんが。どうでしょうか。何かコメントというか、ご意見か、あるいはこのあたりは逆にそう言われても困るところまで含めてでも構いませんが。

○事務局（教育人事部長）

はい、私からお話いたします。

まず、教育委員会としては、提言を受けた中で研修をいろいろやっているが、指導力が上がる上がらないは個人の問題ということもあり、最終的にうまくいかなかったときに個人の問題に帰着して、フォローをどうしていくのかというのが、第1点目のお話であったかと思います。この点については、これも研修になってございますけれども、管理職に対する働きかけをどうしていくのかというところは、私ども学校教育部で具体の事案が生じたときにフォローしていったり、解決に向けて働きかけていったりということは当然やっておりますので、そこは個人に対して教育委員会が最終的にその問題だからということを感じているわけではないということ申し上げたいと思います。

ただ、そのように見えてしまうところが問題なのではないかということで、この点はフォローの体制を手厚くする方向でやっているわけですが、さらにそれをやりながらも、市民の方に見せながら、それから、教員に見せながらというのは大事な取組だと思います。

それから、教員の取組であったり、教育委員会の取組であったりということの研修そのものの体系に対して、何かあった後の責任追及の際にどうなのかという視点は、今の時点で我々には多分ない、なかった視点でありまして、当然各々がちゃんとやりま

しょうというような組立てを行っているわけですので、その点で少し穴があるのではないかというお話については、そういった視点もあるのかなということでの再検討や再確認のようなことは必要かもしれないということで見えておりました。

○庄司副会長

ありがとうございました。

教育委員会が、個々の先生方の責任にしようとしているという趣旨ではありませんが、やはり提言に対して全部研修に落とし込んでしまうと、結局そのような流れに見えてしまうのは、どうしても避けられないところかと思います。

そうなってくると、なおさら先生方としてはやりづらくなっていくのではないかと。自分の責任になってしまうのではないかということで萎縮みたいな形になってくるところもあるのではないかと思いますので、とりわけ先生方に対して研修でやった内容とか、あるいは指導等で行き詰まりを感じたりとか、あるいは学校の先生間でうまくいかないということがあったときに、どのように先生方をフォローしていくかというようなところもセットで研修を考えていただけるとよいというのが一般論として思ったところではありました。

それから、後半の部分で、責任の問題のところの穴については割と目立つものですから、ご検討いただければなと思っていたところでした。

例えばですけれども、提言への対応表の16番で、養護教諭は中心的な役割を果たすようにすることとなっていて、施策を見ますと、教育相談における養護教諭の役割の話があって、養護教諭についても研修を充実させているというような形で施策が書かれています。

要職として中心的役割を果たすようにするというのを、研修で対応するというのがどうなっているのだろうというところがあって、要職として対応するというのであればきちんと養護教諭を中心として対応する体制をつくらないといけないはずで、その体制というものをたしかいじめ対策の学校内のチームの中に養護教諭を入れましょうというところまではやっているという話であったと思いますが、養護教諭が中心になっているかどうかというと、そうではない感じがします。

いろいろなところと連携をしましょうといったときの連携の仕方についての研修をすとか、あるいは養護教諭の活用について管理職の先生方に対して研修をすとかというのは、それはそうなんだろうと思いますが、中心的な役割を果たせるような体制

になっているのかどうかというのは研修では分からないはずで、そこをしっかりとやっていないと、例えば養護教諭の先生方に相談していたが、何かあって不登校になってしまいましたといったときに、ちゃんと養護教諭を中心に対応できていたんですかというような責められ方をするのではありませんかというのが例えばの話ということになります。

○氏家会長

ありがとうございました。

○庄司副会長

ほかにも幾つかあるのですが。

○氏家会長

せっかくですからお願いします。

○庄司副会長

せっかくなのでということで、対応表の20番の「教育委員会は」のところで、保護者の責務について啓発活動を行うことということになっていますが、前回お話を聞いたところで分かったのですが、施策としてはPTAと連携して保護者を対象とした研修を実施するとなっていて、一方で実際にやっていることというのが市民開放講座ということで、これは保護者に向けて啓発活動をしているというふうに、抽象的にはなっているのだと思います。しかし、個々の学校できちんと個々の保護者に対して届くようになっていきますかといったら、なっていないのではないかなと思います。

私が特に気になっていたのが対応表の32番の適切な事後の対応というところで、これも教育委員会あるいは仙台市として考えていくべき問題だと言われているのですが、これについての施策は校内研修で定期的に取り上げて重大事態が発生した場合にどうするかというようなことをやると書かれています。校内研修でやっても、仙台市や教育委員会としてどういうふうに対応するのかというところをやっていることに多分ならないのではないかなと思います。

つまり、校内研修で重大事態が起きたときに学校内ではこういうふうにしましょうという話になっている。それはそれでいいと思います。仙台市あるいは教育委員会はその重大事態に対してどのように取り組んでいくのか、事前にこのようにやっていきましょうというところをきちんと設定をしていて、仙台市とか教育委員会がどのタイミングでどのように関与していくのか。

例えば、不登校の話は、30日で重大事態だったと思いますが、30日になったら仙台市とか教育委員会が介入するのですか、それともその前の段階で仙台市とか教育委員会がどのように動くのかというようなところですか。仙台市、教育委員会でどのようにやっていくべきなのか考える必要があるのではいかというところで、対応表の32番について、施策の主体と提言の方の主体がずれているように見えるところが気になっていたのでございました。

○氏家会長

委員の皆様からいかがでしょうか。庄司副会長が示したような形での、対応表に基づくところからでも結構ですし、提言を研修にとっている流れの中でここは少し整理が必要というようなところでご指摘があればお願いいたします。

○本図委員

多分少し見せ方というか、市民に向けても広報していくという点を入れてくださると随分変わってくるのだらうと思っておりまして、新しいことを次々とやらなければいけないとは思ってはおりません。

そんな点からすると、例えば庄司委員が再三おっしゃっているような養護教諭が中心的な役割を果たすというところですが、資料として頂きましたセンター研修の養護教諭の資質能力のところの9ページですが、保健室経営というところで学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、教育活動の活性化を図ると、こういう資質能力が明言されていて、これは間違いなくこれを実現していれば中心的役割というところはなるほどとなりますが、なかなかそういうところまでは難しいかもしれませんが、恐らくここにも関わって研修をやっているらっしゃると思います。研修の中では、学校教育目標の実現に対してあなたはどうするの、何をするのか、ワークショップなどもやっているとありますが、それがやはり外からは見にくい、見づらいので、そういったところを少し庄司委員がおっしゃった本当にチェックしていく観点という点ではどうなのかというところで、見える化をしていただけるとよいのではないかと思います。

○氏家会長

ありがとうございました。

提言を受けて生かされたのはここですと、この9ページの内容が入るだけでも、新たなことをやるというよりも明確化はするというご指摘であると聞きました。

委員の皆様からはいかがでしょう。

(委員→なし)

では、事務局からいかがでしょう。今言われていてもなかなか手がすぐ出せるものではないというところもあるかもしれませんが、指摘として上げていただいたところは頷ける部分が多いかと思えますし、庄司副会長、本図委員からのご発言を受けての所感といった形でも構いませんが、事務局でお答えいただける方はおられますか。

○事務局（教育人事部長）

大変ありがとうございました。

庄司副会長からありました対応表の16番や20番の問題ですが、まず16番で具体的にあった養護教諭が中心的な役割を果たすようにするというのは、まさに研修云々の話ではなくて、実際上しなければという問題でございますので、その点は研修なども行っていますが、実際上どうなっているのかというところをもう少し考えていく必要があるのではないかということは思っておりました。

それから、保護者の啓発については、正直なところを申せば、特に取組は難しいところもありますので、そこは教育委員会としてももう少し考えるべき点があるかと思っております。

また、対応表の32番について不登校のお話が出ました。重大事態の30日という部分については、仙台市はそこを見直したわけではありませんが、教育委員会側から学校に対して入っていく日数を15日に短縮して報告を求めて入っていくとか、そういった取組を行っておりますが、何分この検証会議の中でそういったご説明をしていないというところもあって、若干資料の出し方とか説明の仕方とかに問題があった点もあるということで反省をしておりました。必ずしも進めていないわけではないのですが、それは明らかにされていなかった部分もあるというように思っております。

○庄司副会長

ありがとうございました。

私もやっていらっしやらないというような指摘のつもりではなく、先ほど本図委員からも見える化していただくことについての話がありましたが、見える化ということで明らかにしていくことによって抜けているのかどうかをチェックしやすくなるという視点もあるかと思えます。

ですから、そういう意味でも、主体や対象というところと、何が求められているのか

というところをチェックしていただくと、研修をやればいいという話ではないという形はあると思うので、その意識をできれば持っていただければと思いますというところでした。

○氏家会長

提言を受けての施策への反映状況を少し丁寧に見ていく必要があるのではという庄司副会長からの申し出もあり、そこには時間を費やしたつもりではありますが、提言が研修にというように一直線でいっているからよしとするのではなく、そこは幾つか確認すべきところがあるという確認の時間帯を設けたつもりでした。

当然まだまだ提言ごとに見ていけばもっと出てくる部分もあるのかもしれませんが、一応触れなくてはいけないような課題については一通り意見交換ができたのではないかと思います。提言を研修で解決する方向に一直線に進むのではなく、幾つか整理すべきところがあるというところでの意見の交換であり、確認の部分は今のところで終わりにさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。本図委員、お願いいたします。

○本図委員

すみません。そういう方針のもとで確認というか、研修が羅列していじめ何とかというタイトルだけが並んでいたらいいとは誰も考えていないと思います。あわせて資質能力といいますか、これは先生方に対してもだし、公費で賄われていますので市民に対しても仙台市の教育のプロフェッショナルとしてこういう資質能力をずっと継続して磨いていくということをお示ししていると思いますが、そういうところにもいじめの防止が、ずばりの部分もあるし、ここがやはりベースになって全体としてはそういった子供たちを健全に成長させられる力で、ひいてはいじめ防止のベースになっていくという育成指標についてももう少し市民から見てもわかるようになっていけると、そのもとに研修が組まれたり、そのもとで教員評価が各学校でなされていきますので、そこも少し研修のタイトルだけが並べばいいということではないということ考えると、ご検討いただけると、そもそも論になりますが、いいのかと思います。

○氏家会長

ありがとうございました。

特に回答は求めませんが、本図委員からのご指摘を聞きながら、考えてみますといういろいろな意味で教員採用時点のところにも複数の課題がちりばめられていて、いじめの

課題に取り組む者を求めると書くべきなのか、そこだけに焦点が当てられて入ってきても、教員の持っている多様な仕事の内容というのはいじめの問題だけが優れていても困ると思いますから、そうなると思はれれば教員の採用云々という部分は、私など養成する側の方にも突き付けられた課題でもあると思ったところがあった部分です。

それから、庄司副会長ご発言の中で、今仙台市で働いている先生方が、これは人員体制にも絡むのですが、研修を受けてこれだけいろいろやって、いよいよなときに管理職であったり仙台市の方から助けてもらえなければと思うと、なかなか思うような仕事ができないのではないかと、そう思っている教員の方がいるかどうか分からないですが、ぜひそういったところで個々の先生方が働きやすくなるというようところは、これは研修を超えた範囲のところにはなってしまうかとは思いますが、考えていくことも重要だと感じました。報告書に全て網羅できるかどうかは何とも申し上げられませんが、その広がりを変えて実感した次第です。

実は、本日議論するために、資料を少し分かりやすく、議論が散漫にならないようにということで作ったつもりですが、ここから本日の本題に入っていきたいと思います。今資料1-1に関してはある意味でかなり丁寧に見たつもりではありますが、資料の構造上、資料の1-1、1-2、1-3とまとめて流れで見えていくと、今回私どもの会議で議論する評価あるいは改善に向けた方向性というところまでの流れが見えやすくなるように大項目から作ってもらった部分もあるものですから、事務局から資料の見方について、今さらではありますけれども確認をしたいと思いますので、説明をお願いいたします。

○事務局（いじめ対策推進担当課長）

それでは、資料の説明をいたします。

資料1-1をご覧ください。今回の議論に関連した提言を抜粋した一覧となっています。提言は事案ごとの順番に並べて記載しております。

資料1-2は、資料1-1の提言を大項目として教育委員会における研修と学校における研修、さらに中項目として研修プログラムについて、全教職員への共有・浸透についてなどと分類して整理したものです。提言によっては再掲になっているものもございます。

資料1-3、こちらは資料1-2で分類した提言について再度記載しています。提言の隣の現状についてですが、こちらは令和元年度の教育委員会の施策のところには第

1 回会議の資料で説明されておりました教育委員会の施策を記載しております。その隣の施策に関する説明等のところには、第 2 回会議での事務局からの説明等について記載してございます。説明は以上でございます。

○氏家会長

ありがとうございました。

時間的にはもう半分を過ぎておりますが、お手元の資料の 1－3 で、この間第 1 回目、第 2 回目を通して検討してきたところにはなりますが、資料 1－3 の評価と改善に向けた方向性を明確化するようにして議論を進めていきたいと思っております。資料に沿って項目ごとに進めてまいりたいと思っておりますが、できれば評価のところだけとか改善のところだけというよりは、評価を踏まえた上で改善に向けた方向性というような形でご意見を出していただければと思っております。

教育委員会や学校がというような主語に基づくところも出てくるかと思っておりますが、評価が確かにこのようになっているのでよりこういうような形にすればいいのではないかと、あるいは、ここは確かに十分頑張っていると思われるなど、評価、改善に向けた方向性が 1 つの流れになるようにご発言をしていただけると助かります。

それから資料では、大項目として教育委員会における研修、学校における研修というところから、幾つかさらに中項目というような形で、研修のプログラムであったり、全教職員への共有の関係、多職種の連携、研修の効果測定についてというところがあり、先ほどの確認で既に幾つか触れられた部分もあるかと思っております。先ほど触れたところはなるたけもう触れないようにしていただいて、まだ不足がある部分について発言していただけると時間の効率化も図れるのではないかなと思っておりますので、まずは教育委員会における研修のプログラムについて、資料 1－3 の 1 ページ目のところからご意見があれば頂戴していきたいと思っております。

大きい流れとしてはできれば一通り見ていきたいところではありますが、まず 1 ページ目からスタートして進めていきたいと思っておりますし、必要に応じてどうしても先のほうとも絡むという場合はそういう意見でも構いませんので、委員の皆様からお願いしたいと思います。

では、庄司副会長、お願いいたします。

○庄司副会長

すみません、先ほどの話と少し絡んでしまうと思っておりますが、対応表の 32 番の適切な事

後対応の話で、教育委員会でどのように関与していくかというところについては、事案を受けて対応について検討して、若干改善を図った部分があるというお話であったと思いますが、その改善を図った部分と校内の研修の絡み方というところが分からなくなるので、次回で構いませんので、このあたりについてご説明をいただけるようにご準備いただければと思います。ここの施策に関する説明等について分からない部分もあり、評価のところあるいは改善の方で求めるべきところが少し説明しづらいかもしれないと思いました。

○氏家会長

適切な事後の対応ということで提言が出されており、委員からも注文が出されておりますが、教育委員会ではやれていることがあるというけれども、学校がという主語になったときのところに関してはつながりが曖昧ということになりますか。

○庄司副会長

先ほどのご説明ですと、教育委員会では改善を図っているというお話でしたが、その教育委員会の対応の改善の部分と学校内の研修というところと、それを総合して適切な事後の対応というものに対してどう取り組んでいるのかというようなところについてご説明いただければと思ったところです。

ここについては恐らく上の右側の評価のところですと統一的に書かれていますが、そこに書かれているようなお話とは若干ずれるかと思ったので、評価あるいは改善に向けた方向性のところの書き方をどうするかという問題もあるかもしれないと思ったのでお願いを差し上げました。

○氏家会長

高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員

校内研修については分かりませんが、不登校の重大事態の方針に関しては校長会などで教育相談課から説明があつて、14日を超えたら必ず市教委に報告、それから、明らかにいじめが疑われるような事例で1日、2日も休んでしまえばそれも報告というようなことで連携して対応するというような、早期迅速な対応ということを管理職より職員に周知をすると認識しております。

また、チェック機能を生かしながら漏れがないようにということを経営としてやっている。不登校に対してはそのような状況です。

○氏家会長

ありがとうございました。

多分個々の先生方に周知するような形の部分もあるでしょうが、起きてしまった後の対応のところというのは、どうしても管理職がきちんと把握しておく必要があって、この状況だからどこどこに出さなければいけないということもあると思いますし、管理職がわかるということは、裏を返して言えば、個々の先生方以前に、まずは管理職の方と教育委員会はこのような研修をきちんとやっていて、管理職の方々も分かっているからこそ校内でも周知が図れるというようなステップというか、流れが求められるかと思います。もしそのあたりについて行われているという形があるのであれば、お示しいたくなり、あるいは、見える形にさせていただいた方がよいのではというところでしょうか。

口頭での説明では少し見えづらいところもあるかもしれませんが、学校での研修ではあるけれども、学校での研修の効果を上げるためには、やはり教育委員会が管理職の先生方なりにきちんと、これははじめ対応だけではなく全てにわたることでしょうが、きちんと行っているという流れが求められるのかと思いました。

古川委員、お願いいたします。

○古川委員

今回ご提示いただいた資料1－3で、現状として記載されている令和元年度教育委員会の施策を読ませていただくと、大体が研修を行っているだとか活用できるようにしているとか研修を充実させているというような、何か環境整備はしてあげていますよというような記載ぶりになっています。教育委員会としては研修が現場で使われるための施策をしてあげる必要があるのかと思いました。環境の整備だけではなくて、その先というところまでが施策として実施すべきではいかかということ全般的に見て感じます。

それは教育委員会が主体となってやるべきことなのか、学校が主体となってやるべきことなのかということについてはすみ分けはあろうかと思いますが、今の施策ですと環境の整備で終わっているのではないかというような印象を受けます。

○氏家会長

他の委員の皆様からご意見を頂戴したいと思います。本図委員はいかがでしょうか。

○本図委員

事前に資料を送っていただいておりますが、資料の読み込みができないところもありました。資料1-2の大項目とか中項目とか、例えば(1)の研修プログラムについてとか、報告書の小見出しになっていくイメージでしょうか。

○氏家会長

これは報告というよりも、今日委員の皆様からご意見をいただくにあたり、主体の部分で、表の1-2は「教育委員会が」の部分が集約された形になりますし、1-2の裏の「学校における研修」では、学校がやるべきものということで集約された形になります。資料の1-3では、表の1-2で整理されたものを踏まえた上で、それぞれに関して、この間の教育委員会の施策一覧と幾つか評価に関して委員の皆様からご意見が出た部分を右側にまとめてもらったという形になります。

○本図委員

では、単に整理ということでしょうか。

○氏家会長

そうです。この中から濃淡がまた出てくるとは思います。これを大急ぎでするのであれば最初からチョイスするというのもあるのですが、やはり、今日この場で幾つかまた確認した上で焦点を絞る部分、フォーカスをどれにするかというところも考えたいと思ったものですから、あえて一通り全部出してもらっている形になります。

○本図委員

わかりました。

今日は前半のところでは既にいろいろな意見がありましたが、資料1-3の評価とか改善に向けた方向性について、少しニュアンスが違っている部分もありますので、その辺はどのように読み込んでいったらいいでしょうか。

○氏家会長

前回までの会議での意見からまとめられたものがこの表の1-3に集約された形になっています。しかし、提言を受けた形でとなると、今日は今日で前回までの視点とは違う意見が出たと思います。

ですから、表の1-3はある意味で前回までの部分であり、今日の議論を踏まえた上でより強調される部分もあれば、ややニュアンスが変わってきている部分もあるかと思えます。前回までのまとめがお手元の資料ということになります。

それから、今日の意見交換を踏まえた上で新たな視点がもたらされたところもありま

すし、あるいは、やはりこれだけ議論していても、なかなかテーブルに上がらないところもあるかと思しますので、そこに時間差が生じているのは確かだと思います。

お手元の資料自体は前回までの部分をまとめてもらっている形になりますので、そこは少し齟齬があるのはやむを得ないのかなと思います。

高橋委員や本図委員はいかがでしょうか。今日話を聞いて、前回までの理解と今回で流れが変わってしまったようなところも含めてご意見をいただければと思います。

○本図委員

1つ気になっているのは、この資料1-2の整理で、教育委員会における研修の(4)研修の効果測定というところです。今後も小見出しとして出てくるのは構わないのですが、今日の議論で古川委員がおっしゃったように、本来的に言えば費用対効果でぎりぎりやってもいいが、それではやや違うのではないかと。であれば、市民にわかりやすい提示の仕方と、それから、私のような意見だと教育精神論ときちんと連携させつつ、でも、それだからといっていじめを防ぐという特出しの資質の話ではなく、総合的な指導力のベースであるという、そのような議論もあったと思いますので、そこがちょっと前回までの整理で、この表の気になるところです。

それからもう1つ。全体の流れと合っているかどうか自信はありませんが、いじめ対策担当教諭について、昨年の提言でやはり必要ですよねと言ってきて、私の身近なところでも現任校でいじめ防止のいい授業をして読売新聞さんに取り上げてもらったりしたことがあるのですが、そのように頑張っているミドルリーダーのいじめ対策担当論がいて、そういった職種をこの研修の充実というところとどう連動させていくのかということが少し今回の議論ではないのかもしれない。

また、前に少し出たと思いますが、センター研修の一覧の中で研修項目としてはあるが、これでいいのかというようなものもあったように思っていて、でも、答申の経緯としては、当時そういった職種がありませんでしたので絡んではないのですが、そういうものをどうしたらよいかという思いはありました。

○氏家会長

ありがとうございました。本図委員のご指摘は大変重要で、私たちのこの会議はどうしてもいじめのほうから入り込みますから、どうしてもいじめだけの切り口で入ると、教員なら教員の方々が持っている多様な業務や人員の問題だという時もまさにそのような部分があって、いじめの対応でということと、一人でも多く先生が欲しいとい

うニーズのところは混線してしまえば、全部総論になってしまうとまずいところがあるので、いじめの切込みで入れた部分と実は教員の持っている多様な仕事と、小学校でしたら様々ないじめをも含む児童のトラブル解消のためにという先生方の役割というものも加わってきていますから、それがこの表だけでは確かにリンクしない部分が出てくるかと思います。

それこそ教員の方の専門職としての継続研修であり、ご自身の教員としての生涯発達を促すために、いじめの要素も取り入れた研修もすべきというところで、ご提言は非常に重要だと思います。しかし、どうしても総論になるといじめが相対的に見えなくなるのもよくないし、かといっていじめだけがあまり前面に出過ぎてしまって、先生が持っている多様な仕事のところが、切り捨てるわけではありませんけれども、軽視されてしまうのも問題だとは思っています。

その意味において最終的に報告書として上げるときに本図委員がおっしゃっていたような内容というのは、すごく役に立つという言い方は変ですけども、それこそ隙間を埋める役割になるのかなと思いますから、ぜひこれからもお気づきのところを出していただければと思います。

高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員

本図委員の考え方に賛成です。やはり学校現場で両輪として取り組んでいるのは、まずはいじめの起きにくい環境づくり、もう1つはいじめが起こった場合の迅速・適切な対応です。始めのいじめが起きにくい環境づくり、言ってしまうと先ほど本図委員からあったように子供たちが楽しく魅力ある学校だと感じることができるようなこと、そのためにはルールとリレーションのある集団づくりであるとか魅力ある授業とか子供たち一人一人が活躍できる場とか、実はこちらのほうが学校現場では一生懸命頑張っていて、それが結局お互いに思いやりを持ち、いじめが起きにくい環境というものにつながっていくものだと思います。

この2つをどのように考えていけばよいかという話になりますが、今この表は後者のいじめが起きたときの迅速・適切な対応の部分での研修が主にまとめられておりますが、先ほど本図委員からもあったように、ぜひ現場のことを考えていただくと、前者の方の取組について何かしらの提言とかご意見があれば、そういったものも発信していくということも大事な事かと思いついておりました。

○氏家会長

ありがとうございました。

まさに先生の仕事の多様さであり、事後というよりも個々の研修の部分も予防的なものも含めての研修であるわけでしょうけれども、学級経営や教科指導、教職員同士のスクラムをどう組むかということなど、この表の中に大きく入っているわけではないのは確かだと思います。今の高橋委員がおっしゃった先生方自身が一番力を込めてやっている部分というのは、決してないがしろにするわけではありませんので、この部分はこの部分できちんと言うという形になるかだと思います。

ただ、この会議の設置について、いじめの未然防止であり、いじめが起きたときの対応であり、そして、いじめそのものの対処のための昨年度の施策がうまく回っているかどうかというところのチェックになっていますから、どうしてもここがクローズアップされてしまうというところもご理解いただければと思います。

庄司副会長はいかがでしょうか。何かお気づきのことがあれば事務局にも確認をしようとは思いますが。

○庄司副会長

今のお話の流れ、でということでしょうか。

○氏家会長

できれば。でも、もちろん何か見解があるのでしたら構いませんが。

○庄司副会長

高橋委員のお話は、本図委員のお話からつながっているところだと思いますが、学校は楽しくあるべきというところで、それによっていじめが起きにくい環境をつくりましょうという話は、恐らくいじめ対策に特化していないという観点でいくと、恐らくこれも研修に入っているのであろうと思います。

この表の中に書きにくいというのは、いじめが起きにくい学校づくりというところで、具体的にどのようなことがなされているのかこの会議でまだ取り上げていないので、私はイメージが湧かないというところがありまして、そういうところがあるので、非常に重要なところだろうとは思いますが、それを取り上げるのであれば、例えばこういうことをやっていますというようなことを教育委員会からでも高橋委員からでも構わないのですが、上げていただければと思います。

さらに言うと、多分現場でということになるので高橋委員から、やりづらさと言う

のも変ですけれども、もう少しこういうふうに教育委員会とか仙台市とか、あるいは学校の個々の先生がこういうふうにしてくれると学校としてもっとうまく進められるのというようなことがあるのであれば、そこは改善の視点ということになるのではないかという印象を持ってお話を伺っていました。

○氏家会長

ありがとうございました。

図らずも、いじめ防止のために昨年度の施策がうまく流れているかということをご昨年度から議論してきて、今年は研修に焦点を当てていじめの部分を抽出した形で議論すればするほど、通常の教職員の方の日頃の実践の方がむしろ問われてくるのではないかとこのころに少し振り子が戻った部分もあるように思います。

まず今年に関しては、いじめの防止であり、いじめの対応のための研修ということで、特に前回、今回と光を当てたわけなので、前段のことを無視するわけではありませんが、戻るべきものではないと思いますので、それを軽視するわけではなく、そのためにやっている仕事であり、それが教職員の仕事であり、その仕事がうまくいくために教育委員会なり各校では研修をうまく位置づけているわけでしょうから、またもう1回いじめに対する研修にきちんとフォーカスを当てたいと思います。

時間的にはもうほぼ終わろうかということまで来ておりますけれども、委員の皆様から幾つか先ほどの提言の確認のところでも触れた部分もありますし、教員の仕事全体に話題が広がったこともありました。事務局から、研修のあり方に関してや、委員のご意見を聞いた上でこういうところでは感ずるものがあるというようなことがあればご発言を求めたいのですが、いかがでしょうか。

○事務局（教育人事部長）

まず、1-3の資料は、前回までの研修を取り上げた議論の中でお出しいただいた評価に類するようなご意見や、あるいはその中でも改善に向けた方向性がこのように示されましたというようなことで取りまとめておりますので、今日の議論の中で出ていたものをさらに入れ込んだ中でもう少し見やすく作り変え、ご議論いただくことは必要かということをおもっておりました。

それから、この間のご意見の中で、庄司副会長から提言を受けて教育委員会が改善を図ったもので、それとの研修の紐づけというようなご意見もありましたが、そもそもこちらからの資料の中で、提言を受けてこういった改善を図っておりましたというの

が、さっきいみじくも不登校の日数のお話で出ましたけれども、こちらからの提示が少し薄くてわかりにくい形になっているということも思っていました。

また、いじめ対策担当教諭の関係も、これは前年度の提言の中で出ていたわけですが、そこに対する例えば配置状況であったり学校の状況であったりというところも、この間の会議の中では用意していた部分もありますが、あまり従前となっていなかった部分もあったのではないかとということがございまして、そうした点は少し会議の場に限らずお見せしてご議論いただくという場面がもしかしたら必要かと、教育委員会側としては思っておりました。

○氏家会長

ありがとうございました。

私たちは職責に応じた形で議論していく中で、やっているということが見えるだけというよりも、見せ方が不足すると誤解を招くというようなところにもし気づければ、こういう会議の意義というのはあるのではないかと思います。私自身も気づきが多くあるというのが、こういう立場を背負っていて感じる部分であります。

評価、改善に向けた方向性というところで、本当はこのマトリックスについて、同意が得られる部分があったり、あるいは過不足、特に改善に向けた方向性までもう少し進められればと思いますが、もうほとんどまとめなくてはいけない時間帯にもなってきていますので、委員の皆様から一人一つずつ、何かご意見があればお願いいたします。

○古川委員

少ししつこくなってしまうのですが、資料1-3の改善に向けた方向性に、研修を実施することというような記載ぶりのものがあります。

今日何度もお話ししているとおり、現場での指導力向上につなげられるようにする必要があると思うので、研修を実施することが目的ではなく、目的というのは指導力の向上にあるので、研修を実施することというように、研修を実施することが目的であるというところでとどめるべきではないというような見方をしてしまいました。

○氏家会長

方法と目的の取り違えがあってはいけないと思います。いい意味では専門職としての教職員全体の研修制度が大変充実しているというところは、この間私たちも理解できる場所ではありますが、研修が主ではなく、研修を通して、学校の運営であったり、

先生方も仕事がしやすくなるという方向にいかなくては本末転倒なので、どうしても今日の資料に関しては言葉の表現がそうなってしまったという部分があるかもしれませんが、哲学として押さえなければいけないところはそこは確認しておかなければいけないところです。

だから、研修は増やせばいいとか、研修で何々することではなくて、やはり、先ほど古川委員のご発言にもありましたが、本当の意味で評価しようと思うとなかなか通常の評価とは違う部分があると思いますし、単純なPDCAにもいかないとは思いますが、しかし、だから研修をやればいいというものではないということをここでは共有しながら進めてまいりたいと思います。

そうこうしているうちに一応お約束の時間になってしまっていますが、全体を通して、いかがでしょうか。

○庄司副会長

もう1回この検討のために教育委員会で資料を作り直していただくということであればということになりますが、提言の中には直接的には体制の整備を求めているようなものが含まれていると思います。

端的に書かれているものとして対応表の28番ですが、体制を整備すべきだと書かれているけれども、これが研修で対応する形になってしまっています。というようなことも少し齟齬があったりしますので、恐らく何らかの体制は作っていらっしゃると思うので、そこがはっきりわかるような形で、研修を取り上げているので研修がピックアップされているのかもしれませんが、若干違和感があるところがありましたので、もし資料を作っていただくのであれば、そのときに体制のところについても言及があるような形にさせていただけると分かりやすくなるかなと思います。

○氏家会長

ありがとうございました。

いじめと研修というところにクローズアップしていますので、このような資料になっています。再三申し上げますが、恐らく教育活動がないがしろでいいとは思っていないと思います。研修の多様さゆえに、他の要素が含まれるか含まれないかで、相対的にいじめの問題が少なくなってしまうから、提言ももちろんだと思いますが、個々の先生方お一人の責任に返すのではなく、先生方が仕事がやりやすくなる、いじめの問題にも適切な対応がとれるようにするという環境面の方を重視するとどうして

もこういう表現になってしまうところが大きかったかと思しますので、そこは本質的に難しいところがあったのかなというところを今感じました。

恐らく話を進めていけばまだまだ細かなところも出てくるかとは思いますが、一応本日議論すべきこととして研修が主でありましたけれども、図らずも研修の周辺の方に私たちはやはり目を向けなくてはいけないのではないかというところにももう一度立ち返らせられたような気がいたします。

○本図委員

会長の発言を遮るようで申し訳ありません。

改めまして、今回議論していく中で、庄司副会長のご専門の立場から、次もし大きなことが起きたときというお話がありました。そのことについてはややテクニカルな話で、本来この提言というのは今もお子さんを亡くされた親御さんは納得していないと思っています。

この答申というのは、親御さんが納得して初めて世に出ていますので、その親御さんの気持ちと教育行政との約束だと思っています。そういう重みがあって、何年たっても重みがある。次に絶対二度と悲しむような子供と親ができないならということで、ようやく当時の教育委員会の先生たちが親御さんに直談判して、だったら今回この答申でいいというぎりぎりのものでした。そういうご遺族のお気持ちを考えると、やはり提言の点検と、教育委員会の先生方は大変一生懸命やってこられたと思いますが、改めて二度とそういったことを起こさないという点で、本当に大丈夫なのかということでこの提言を見ていくという視点が大事であると思っておりました。

○氏家会長

本当に同意するところです。結局提言自体を生かすための方法が研修であると位置づけたわけですから、その研修がより実効力があり、次の世代の人たちにバトンをきちんと受け継がれるようにするための研修の設定の部分を今日も意見交換をしてきたつもりです。

ただ、報告書にどのように載せていくかについて、今日は必ずしもきちんと話しができなかったこともありましたので、一旦会長、副会長ということにはなりますが、あと事務局の方に1回預らせていただいて、今後の進め方についてのご提案もさせていただきたいと思います。一応今日のところでの、研修を主としたということになりますが、検証会議の議論は終わらせていただきたいと思います。

では、事務局の方にお返しいたします。

3 その他

○司会

委員の皆様、ありがとうございました。

次回の会議につきましては、調整の上、後ほどご連絡いたします。どうぞよろしくお
願いいたします。

4 閉 会

○司会

本日の予定につきましてはこれで全て終了となります。

本日はどうもありがとうございました。